اتجاهات خريجي الجامعات نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر والتشغيل الذاتي-دراسة ميدانية في الجامعات الأهلية بتعز

الاستـلام: 10 / ديسمبر / 2024
التحكيم: 11/ ديسمبر /2024
القبـــول: 21/ ديسمبر /2024

عبد الله قائد غالب علي [1،*]

© 2024 University of Science and Technology, Aden, Yemen. This article can be distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2024 جامعة العلوم والتكنولوجيا، المركز الرئيس عدن، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

[1] أستاذ إدارة الأعمال جامعة العلوم والتكنولوجيا بتعز - اليمن
* عنوان المراسلة: alqaed2004ali@gmail.com

https://doi.org/10.20428/jss.v30i4.2643

اتجاهات خريجي الجامعات نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر والتشغيل الذاتي–دراسة ميدانية في الجامعات الأهلية بتعز

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرُّف على اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في جامعة العلوم والتكنولوجيا بتعز وجامعة الجند نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر والتشغيل الذاتي، والتعرُّف على سبل تعزيز الاتجاه نحو ريادة الأعمال. جرى استخدام المنهج التحليلي الوصفي، وتكوَّن المجتمع من جميع خريجي العلوم الإدارية في الجامعتين للعام (2024/2023)، وعددهم ((203، وبلغت العينة (134) وقد وزِّعت استبانة عليهم إلكترونيًا. ومن أهم النتائج وجود اتجاهاتٍ إيجابيةٍ مرتفعةٍ نحو ريادة الأعمال. وأنَّ الخريجين يؤيدون بدرجةٍ مرتفعةٍ جداً سبل تعزيز الاتجاهات نحو ريادة الأعمال. كما توجد فروق دالة إحصائيًا في دور الجامعتين في غرس اتجاهاتٍ إيجابيةٍ لدى الخريجين نحو ريادة الأعمال. لكن لا توجد فروق دالة إحصائيًا تعزى لمتغيري (الجنس، ودخل الأسرة)، بينما توجد فروق دالة إحصائيًا تعزى لمتغير المعدل، وكانت الفروق تميل لصالح معدلي الجيد والممتاز. وفي التخصص تميل إلى المحاسبة والاتصال التسويقي. وقد أوصت الدراسة ضرورة إدراج مناهج دراسيةٍ خاصةٍ بريادة الأعمال في كل تخصصات الجامعة، وبما يُلائم مجالات عمل كلٍّ تخصص، وتنمية اتجاهات طلبة الجامعة نحو العمل.

الكلمات المفتاحية: الاتجاهات نحو ريادة الأعمال، العمل الحر والتشغيل الذاتي، سبل تعزيز ريادة الأعمال.

Attitudes of graduate's universities towards entrepreneurship ، freelance work and self-employment-afield study in private universities in Taiz

Abdullah Qaid Ghaleb Ali [1,*]

Abstract:
The study aimed to identify the attitudes of graduates of the Faculty of Administrative Sciences at the University of Science and Technology in Taiz and Al-Janad University towards entrepreneurship, self-employment and self-employment, and to identify ways to enhance the trend towards entrepreneurship. The descriptive analytical approach was used, and the community consisted of all 203 graduates of administrative sciences in the two universities for the year 23/2024, while the sample was 134, and a questionnaire was distributed to them electronically. One of the most important findings is that there are high positive trends towards entrepreneurship. There are also statistically significant differences in the role of the two universities in instilling positive attitudes towards entrepreneurship among graduates. However, there were no statistically significant differences due to the gender and household income variables, while there were statistically significant differences due to the rate variable, and the differences tended in favor of the good and excellent rates. Tend to accounting and marketing communication. The study recommended the need to include curricula for entrepreneurship in all disciplines of the university to suit the fields of work of each specialization, and to develop the attitudes of university students towards self-employment.

Keywords: *Attitudes towards entrepreneurship ،freelance work and self-employment ،ways to enhance entrepreneurship.*

[1] Assistant Professor of Business Administration-University of Science and Technology-Taiz, Yemen.
* Corresponding Author address: alqaed2004ali@gmail.com

https://doi.org/10.20428/jss.v30i4.2643

المقدمة

تعدُّ ريادة الأعمال ظاهرةً ثقافيةً واجتماعيةً واقتصادية؛ لكونها عمليةَ تحولٍ جوهريةٍ من فكرةٍ مبتكرةٍ إلى مؤسسةٍ صغيرة، ثم إلى كيانٍ اقتصادي يسهم في دفع حركة التنمية الاقتصادية، ويوفر فرص عمل متنوعة للشباب. واتجاه الشباب الجامعي نحو العمل الحر، وإنشاء المشاريع تحدده الخبرات التي يكون لها تأثير توجيهي في استجابة الأفراد نحو العمل لحسابهم الخاص، كما تقوم الجامعات والمؤسسات التربوية في تفعيل هذا الاتجاه، وزرع ثقافة العمل الحر ومهاراته عبر تنمية فكر الطلبة وقدراتهم أثناء دراستهم بكلياتهم، وإعدادهم لمتطلبات سوق العمل.

وأضحت الجامعات ومراكز التدريب اليوم مطالبةً بالتركيز على البُعد الريادي وتنمية القيم الريادية. في هذا السياق، فقد أوصت دراسة (يوسف2022 ،16) بضرورة أن تعمل الجامعة على تطوير برامجها لإكساب خريجيها المعارف والمهارات اللازمة للقيام بمبادرات الأعمال، وإنشاء المشاريع بغض النظر عن تخصصاتهم العلمية. كما أوصت العديد من الدراسات منها (الخزاعلة،2018) و(العتيبي، وموسى 2015) بضرورة تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى الطلاب نحو العمل الحر لإقامة مشاريعهم الخاصة، والبُعد عن انتظار الوظيفة؛ فإلى جانب الخروج من ثقافة الاعتماد على الدولة في تأمين الوظائف والدخل والمعيشة إلى ثقافة الشراكة في تأمين الدخل والوظائف الخاصة وتحسين طرق العيش، ولتصبح مهمة الدولة تأمين البيئة، وتهيئة الظروف الملائمة التي تساعد على تحفيز الإبداع عبر التشريعات والقوانين والمؤسسات؛ لكي يستطيع الشباب إعالة أنفسهم وحل مشكلاتهم.

ويبرز دور الجامعات الرائدة في تركيزها على إكساب الطلبة مهارات ريادة الأعمال والمشاريع والابتكارات، وفي تنمية اتجاهات التفكير الريادي لدى الطلبة، وتزويد الخريجين بالمهارات والخبرات والمعلومات لتحسين أفكارهم وتطويرها، وتعزيز قدراتهم التنافسية، وبناء شبكة اتصالٍ فاعلةٍ بما يسهم في إعدادهم ليكونوا جيلًا منتجًا مميزًا، مع السعي إلى الإسهام في نشر الوعي حول مفهوم ريادة العمل الحر، وإنشاء المشاريع الناجحة وتأسيسها، وتنمية مهاراتهم وتثقيفهم وتدريبهم، لكي يبدؤوا بدايةً صحيحةً في تأسيس أعمالهم الخاصة بنجاح، واستثمار طاقاتهم في تنمية المجتمع، بما يحقق الشراكة المجتمعية بين الجامعة والمجتمع (الخزاعلة 2018 ،167). ولأنَّه من أهم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها برامج التعليم والتدريب الريادي في الجامعات هورفع مستوى وعي طلبة الجامعة عن العمل الريادي وتكوين اتجاهات إيجابية لديهم نحو العمل الحر؛ لذا، فقد أصبح العمل على نشر فكر ريادة الأعمال، وثقافة العمل الحر مطلبًا مهمًّا من متطلبات الاعتماد في المؤسسات التعليمية المختلفة، بما تتضمنه من معارف وتدريب الطلاب على مهاراتها، وإكسابهم اتجاهاتٍ إيجابية قوية نحوها، والتأكيد على مدى تلبية البرامج التعليمية الحالية لهذه المتطلبات (يوسف 2022 ،17). لذلك، أصبحت الجامعات اليمنية اليوم مطالبةً بالتركيز على البُعد الريادي، وتنمية القيم والمهارات الريادية بتقديم البرامج التدريبية والندوات وورش العمل والمحاضرات التي تهدف لتطوير مهارات الذات ومهارات العمل، وذلك عبر ما توفره لهؤلاء الشباب من ثقافةٍ واعيةٍ وصحيحةٍ حول الريادة ومكوناتها، وقيمها، وأبعادها في ضوء اقتصاد المعرفة.

وجامعتا العلوم والتكنولوجيا، والجند للعلوم والتكنولوجيا عليهما أن تعملا على غرس اتجاهٍ إيجابي نحو ريادة الأعمال، عبر تعليم ريادة الأعمال، عن طريق المقررات وتطوير مهارات الذات لطلبتهما إسهامًا منهما في تأدية دورٍ مهمٍّ في تطوير المجتمع اليمني وتنميته، وتوسيع آفاقه المعرفية والثقافية والمهنية. لأنَّ الدور المزدوج للمهمة الأكاديمية الحديثة يتطلب الآن من الجامعات ليس فقط خدمة المجتمع عن طريق تثقيف الطلاب، ولكن أيضًا في تعزيز البحث الذي يمكن تطويره إلى منتجاتٍ وتقنياتٍ قابلةٍ للتطبيق تجاريًا (Yusof 2017:291).

الإطار العام للدراسة:

مشكلة الدراسة

أشار تقرير(صندوق النقد العربي2021) إلى أنَّ معدل البطالة في الدول العربية هو الأعلى في العالم بالنسبة لشريحة الشباب. وفي مواجهة ذلك، فالاتجاه نحو العمل الريادي الحر، والتشغيل الذاتي لإيجاد دخلٍ مناسب، وإنشاء المشاريع الخاصة أصبح ضرورةً خاصةً في ظل تزايد إعداد الخريجين، وظهور نوعٍ من البطالة نتيجةً لعدم قدرة القطاع الحكومي على استيعاب الكمِّ الكبير من الخريجين. ولهذا، تركز المؤسسات التعليمية ومنظمات المجتمع المدني والجهات الحكومية على توجيه الشباب نحو الأعمال الخاصة، والتشغيل الذاتي، وريادة الأعمال لإيجاد دخلٍ مناسب، وتغيير نظرتهم عبر تقديم هذه المهن بنحوٍ أفضل، وبحوافز أعلى.

وفي هذا الإطار، فقد توصَّلت دراسة (أبوالشعر2016:15) إلى أنَّ لدى طلبة الجامعات الأردنية الدارسين لمقرر ريادة الأعمال نوايا ريادية عالية، كما أنَّ لديهم اتجاهات إيجابية عالية نحو الريادة، كما توصَّلا (الليل والنجار2021:1)إلى أنَّ مستوى النيَّة الريادية مرتفع لدى الخريجين الجامعيين العمانيين. وبالنسبة لأهمية تلقي الطلاب الجامعيين لمقررات ريادة الأعمال في الجامعات؛ فقد توصَّلت دراستا (الحالمي والعربي 2016 ؛411)، و(المقابلة، وآخرون 208:2021) إلى أنَّ الطلاب الذين درسوا في الجامعة مقررات الريادة والمشاريع الريادية، يكون لديهم النية والاستعداد للشروع في الأعمال الريادية أعلى من الطلاب الذين لم يدرسوا مثل تلك المقررات. كما بيَّنت دراسة(Majumdar and V. 2013)،(8) أنَّه كلما زاد الإلهام من برنامج ريادة الأعمال، زاد اتجاه الطلاب نحو الذاتي للعمل لحسابهم الخاص.

ويُعدُّ خريجو الجامعات في اليمن الفئة الواعية التي يمكن الاعتماد عليها في دفع عجلة التنمية عبر توجيه طاقات هؤلاء الخريجين وقدراتهم ومهاراتهم لتحمل أعباء التحولات الحالية والمستقبلية بصورةٍ فاعلة، وتعديل اتجاهاتهم نحو العمل الريادي الحر؛ لأنَّ العمل الخاص يمثل الهدف الذي يجب أن يسعى إليه الإنسان؛ لكونه ضمانًا لحياته واستمرارها، فقيمة الإنسان لا تتحدد إلا بالعمل الذي يجيده، ويفقد الانسان كرامته إذا كان بدون عمل، والعمل يرفع من قيمة الإنسان، ويضمن الحياة الكريمة له، وللأشخاص المسؤول عنهم. وقد أوصت دراسة (الخزاعلة،2018) بأنَّ على الجامعات أن تعمل على غرس اتجاهاتٍ لدى الشباب أثناء دراستهم بكلياتهم نحو العمل الحر وامتيازاته، وتركِّز على تطوير مهارات العمل الحر لديهم، وإعدادهم لسوق العمل، بما يتفق مع احتياجات المجتمع. كما أوصت دراسة (فقيهي، والعباينة 2022) بأنَّ على الجامعات أن تعمل على تنمية اتجاهات الطلبة نحو ريادة الأعمال، والعمل الحر أثناء دراستهم. واقترحت دراسة (العتيبي، وموسى 2015) تنمية روح الإبداع والابتكار لدى طلاب الجامعة، وتوجيههم لدراسة التجارب الناجحة لرواد الأعمال.

ورغم المبادرات الفردية لبعض الطلبة، إلا أن الباحث لمس قصورًا واضحًا في دور الجامعات اليمنية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب وغرس اتجاهاتٍ إيجابيةٍ نحوها، بالإضافة إلى غياب التعليم الريادي المنشود، وعدم وجود حاضنات أعمالٍ للمشروعات الريادية داخل الجامعات، وغياب الدعم الحكومي والجامعي لريادة الأعمال لدى الطلاب. ولهذا، فإنَّ من إيمان الجامعتين محل الدراسة، بمكانة العمل الريادي وأهميته، يجب أن تسعيا إلى غرس اتجاهٍ إيجابي، وتثقيف الطلبة بالجانب المعرفي للعمل الريادي الحر، إضافةً إلى الجانب المهاري والتطبيقي، وتنمية البحث العلمي وربطه بواقع العمل. وأن تقوم الجامعتان بتخريج عنصرٍ بشري يمتلك العلم والمعرفة والتدريب، والقدرة على إنشاء المشاريع الريادية، والتشغيل الذاتي في المجالات المتعددة والتخصصات المختلفة؛ ومن ثمَّ فقد جاءت هذه الدراسة

https://doi.org/10.20428/jss.v30i4.2643

لتستكشف مدى وجود دور لفرع جامعة العلوم والتكنولوجيا بتعز، وجامعة الجند للعلوم والتكنولوجيا في غرس اتجاهات الخريجين في كلية العلوم الإدارية نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي وانشاء المشاريع. ومما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

- ما اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا بتعز، وجامعة الجند للعلوم والتكنولوجيا نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر والتشغيل الذاتي؟

أهداف الدراسة

1- التعرُّف على اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا بتعز، وجامعة الجند للعلوم والتكنولوجيا نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر والتشغيل الذاتي.
2- التعرُّف على سبل تعزيز الاتجاه نحو ريادة الأعمال والعمل الحر والتشغيل الذاتي لدى خريجي الجامعتين لإيجاد دخلٍ مناسبٍ للخريجين.
3- التعرُّف على الفروق في دور الجامعتين في غرس اتجاهاتٍ إيجابيةٍ لدى خريجي الجامعتين نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر والتشغيل الذاتي.
4- التعرُّف على الفروق في اتجاهات خريجي الجامعتين نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر والتشغيل الذاتي ومدى ارتباطها بالخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.

أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة مما يلي:

الأهمية النظرية:

- تتضح أهمية هذه الدراسة من حيوية الموضوع الذي تتناوله، وهو اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا بتعز، وجامعة الجند للعلوم والتكنولوجيا نحو ريادة الأعمال، وسبل تعزيزها، وتبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة من إضافة قيمةٍ معرفيةٍ للأبحاث التي ستتناول توضيح اتجاهات الخريجين نحو ريادة الأعمال، وسبل تعزيزها لدى خريجي الجامعات.
- تستمد هذه الدراسة قيمتها من أهمية الفئة المستهدفة بصفتها كعينة للدراسة، ألا وهم خريجو كلية العلوم الإدارية بتخصصاتها المختلفة في الجامعتين؛ كونهم تلقوا دراسةً نظريةً وعمليةً تتعلق بريادة الأعمال وإدارة المشاريع والعمل الحر والتشغيل الذاتي.

الأهمية العملية:

- تبرز هذه الدراسة لمسؤولي الجامعات أهمية الاتجاه نحو تعزيز ريادة الأعمال، وغرس مفهوم العمل الحر، والتشغيل الذاتي، وتحفزهم بالتوسُّع في تدريس مقرراتٍ عمليةٍ ونظريةٍ، ومشاريع بحثيةٍ في ريادة الأعمال، وانشاء المشاريع الحرة.
- كما تبرز دور الجامعتين محل الدراسة في تأهيل الطلبة، وإكسابهم معارف العمل الريادي ومهارته، وانشاء المشاريع الحرة، والتشغيل الذاتي، وصقل شخصيتهم للإسهام في حل مشكلة البطالة التي يعاني منها الشباب الخريجون.

- تظهر هذه الدراسة آراء العينة حول سبل تعزيز اتجاه ريادة الأعمال، وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي؛ لإيجاد دخلٍ مناسبٍ للخريجين.

1. فروض الدراسة وتساؤلاتها

1- توجد اتجاهات إيجابية لخريجي كلية العلوم الإدارية في فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا بتعز، وجامعة الجند للعلوم والتكنولوجيا نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر والتشغيل الذاتي؟

2- توجد استجابة مرتفعة لسبل تعزيز الاتجاه نحو ريادة الأعمال والعمل الحر والتشغيل الذاتي لإيجاد دخلٍ مناسبٍ للخريجين.

3- توجد فروقٌ في دور الجامعتين في غرس اتجاهاتٍ إيجابيةٍ لدى الخريجين نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر والتشغيل الذاتي.

4- توجد فروق ذات دلالةٍ إحصائيةٍ عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات خريجي الجامعتين نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر والتشغيل الذاتي تعزى للمتغيرات الديموغرافية المتمثلة (الجنس، دخل الأسرة، ومعدل الخريج، والتخصص/القسم).

منهجية الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بصفته المنهج الملائم لأهداف الدراسة، وعن طريقه تشكَّلت المراجعة المنهجية للأدبيات العلمية لواقع اتجاهات خريجي فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا بتعز، وجامعة الجند للعلوم والتكنولوجيا نحو ريادة الأعمال، وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي، وسبل تعزيزها لديهم، وكذلك جرى استقصاء آراء خريجي الجامعتين حول ريادة الأعمال، عبر استبانة صُمِّمت وفق محاور الدراسة: (اتجاهات خريجي الجامعتين نحو ريادة الأعمال، وسبل تعزيزها لديهم).

حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

- الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة موضوع اتجاهات خريجي الجامعتين نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر والتشغيل الذاتي، وسبل تعزيزها لديهم.
- الحدود المكانية والبشرية: اقتصر تطبيق أداة الدراسة على استقصاء آراء خريجي كلية العلوم الإدارية في فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا بتعز، وجامعة الجند للعلوم والتكنولوجيا المركز الرئيس.
- الحدود الزمنية: جرت الدراسة الميدانية عبر استبانةٍ إلكترونيةٍ وزِّعت على الطلبة المتوقع تخرجهم في العام (2024/2023).

المصطلحات الإجرائية للدراسة

– الاتجاهات: استعداد خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين أو ميلهم للاستجابة تجاه ريادة الأعمال، والعمل الحر والتشغيل الذاتي، نتيجة الخبرات الدراسية والمعرفية، والمعتقدات الشخصية ومستوى الكفاءة الذاتية لديهم، وذلك عبر المقياس المستخدم في الفقرات الـ(25) من رقم (1) إلى رقم (25).

https://doi.org/10.20428/jss.v30i4.2643

- **ريادة الأعمال:** مقدرة خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين على تحويل الأفكار الريادية إلى المبادرة بإنشاء مشاريع جديدة، أو تطوير مشاريع موجودة، قائمة على الإبداع والابتكار، وتوفير المصادر، وتنظيم الموارد اللازمة مع التحوط للمخاطر، في سبيل تحقيق العوائد المرتبطة بالمشروع، ويقاس مستوى اتجاه ريادة الأعمال لدى الخريجين بدرجة استجاباتهم لفقرات استبانة الدراسة.
- **العمل الحر:** هي الحرفة أو المهنة التي يعمل بها الشخص لوحده أو مع آخرين، ولا تتحدد بضوابط رسمية وتنظيمية حكومية، وتكون حرة في الزمان والمكان، ولا يتقيد العامل فيها بإجراءات رسمية من الآخرين.
- **التشغيل الذاتي:** هم الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص، أو كسب الدخل دون أن يكون الشخص موظفًا ويتقاضى أجرًا من شخص آخر.
- **سبل تعزيز ريادة الأعمال:** جرى التعرُّف عليها بمجموعة أسئلة للمبحوثين عن المقترحات التي يمكن أن تحفزهم لعمل مشروع ريادي، وتجاوز معوقات ريادة الأعمال، ليصبحوا رياديين، وينطلقون إلى البدء بمشروعاتهم الريادية الخاصة، وذلك عبر مقياس مكوَّن من (18) مقترحًا يختارها الخريج من رقم (26) إلى رقم (43).

الإطار النظري للدراسة

الاتجاهات نحو ريادة الأعمال:

مفهوم الاتجاهات:

يُعرَّف الاتجاه بأنَّه "أسلوبٌ منظمٌ متسقٌ في التفكير والشعور ورد الفعل تجاه الناس والجماعات والقضايا الاجتماعية" (لبن، ونويصر2022). وفي القاموس الاقتصادي (علية 2019) يعرَّف الاتجاه "بأنَّه الاستعداد أو الميل إلى الاستجابة بنحوٍ إيجابي أو سلبي تجاه فكرةٍ أو كائنٍ أو شخصٍ أو موقفٍ معين. حيث يؤثر الاتجاه على اختيارالفرد للفعل، والاستجابة للتحديات"، والاتجاهات منطقيًا هي بُنيات افتراضية، لكنها تتجلى على نحو تجربةٍ واعية، وتقارير لفظيةٍ، وسلوكٍ علني، ومؤشراتٍ فسيولوجية (المركز الوطني للمعلومات 2020:12).

ريادة الأعمال:

مفهوم ريادة الأعمال:

تدور مفردات ريادة الأعمال في الأدب عمومًا حول ثلاثة مفاهيم: رائد الأعمال، وروح المشروع، وخلق الأعمال التجارية "Amina et al. 2019،3) والريادة ظاهرة معقدة ومتعددة الأبعاد، ويعتمد التعريف الحديث لمفهوم الريادة على الإطار والمنظور الذي يجري عن طريقه تناول معنى الريادة، فقد ينبثق المفهوم عن منظورٍ اجتماعي أو اقتصادي أو إداري. وتعرَّف ريادة الأعمال بأنَّها: إنشاء عمل حرٍّ أو مشروعٍ جديدٍ يتسم بالإبداع، ويتصف بالمخاطرة المحسوبة، ويجري هذا الأمر عبر تفعيل عددٍ من المهارات الذاتية، واستثمار الموارد المتاحة؛ بهدف تحقيق قيمةٍ مضافةٍ اقتصاديةٍ واجتماعيةٍ مضافة للأفراد أو الجماعات في المجتمع (محمود 2021 ،62). كما تعرَّف بأنَّها "العملية التي يجري عن طريقها اكتشاف وتثمين واستغلال الفرص التي تسمح بخلق منتجاتٍ وخدماتٍ مستقبلية" (عبدالباقي، وطارق 2019 ،428). ويرى (الشميمري،2019) أنَّ ريادة الأعمال هي "إنشاء مشروعٍ اقتصادي حرٍّ يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة"(عوض الله 2022، 183). ويشير مصطلح ريادة الأعمال حاليًا إلى العملية الكاملة لاكتشاف وتقييم وتطبيق آفاق ريادة الأعمال، كما يُنظر إلى ريادة الأعمال على أنَّها ميزة مهمة حققها رجال الأعمال في النمو العام

للاقتصادات الوطنية، وأصبحت ريادة الأعمال هي الموضوع المتكرر للمحادثات في الأوساط الاجتماعية، وخاصةً بين الشباب الذين يعتزمون البدء بإنشاء مشاريع خاصة (الغامدي، 2021، 465).

آثار ريادة الأعمال على المجتمع:

إنَّ المجتمع بكل فئاته سيكون من أهم المستفيدين من مساهمة منشآت الأعمال في دعم صناعة ريادة الأعمال؛ لأنَّه يترتب على تلك الإسهامات الإيجابية من قبل منشآت الأعمال الريادية العديد من الآثار الاقتصادية والاجتماعية بالنسبة للمجتمع ككل، ومن أهم تلك الآثار التي يراها (الحالمي، والعربي 2016 ،407) أنَّها:

- تعمل الريادة على توجيه الشباب للعمل الحر والمبادرات الفردية والأعمال الريادية واستثمار أموالهم وطاقاتهم في مشروعاتٍ صغيرة.
- الاتجاه إلى الاستثمار في المشروعات الريادية يُعدُّ أحد أهم عوامل الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للوطن، وخاصةً أثناء الأزمات.

بينما يرى (الدغيشم، ومحمد 2014 ،52) أنَّ آثار ريادة الأعمال:

- تسهم المشاريع الريادية في انخفاض نسبة البطالة في المجتمع.
- تعمل على تنويع مصادر الدخل لأفراد المجتمع المنخرطين في الأعمال الريادية.
- تحقق الاكتفاء الذاتي لأفراد المجتمع، وخاصةً رواد الأعمال.
- تعمل على تنويع الأنشطة الاقتصادية في المجتمع؛ وذلك بتنوع المشاريع الريادية المقامة، وهو مما يعمل على تقليل الاعتماد على صناعةٍ محددةٍ في الاقتصاد.

العمل الحر:

مفهوم العمل الحر:

يُعرَّف العمل الحر في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (بدوي 1987) بأنَّه "مجهودٌ إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدفٍ اقتصادي مفيد، كما أنَّه وظيفة اجتماعية تتحقق عبرها شخصية الفرد"، (لخزاعلة 2018 ،169) وتوجد ثلاثة مداخل إلى تعريف العمل الحر، وتتمثل في مصدر الدخل، والوضع القانوني، وحالة سوق العمل، وربما يعتمد تعريف العمل الحر على واحد أو أكثر من هذه المداخل؛ فعلى سبيل المثال يحدِّد (الأسمري2013 ،75) العمل الحر على من يعتمد على مشروعه مصدرًا أساسيًّا للدخل. كما ينظر(الزير2021 ،11) للعمل الحر على أنَّه: "العمل الذي لا يتبع أي جهةٍ حكوميةٍ، أو خاصةٍ، ويقوم به الشخص لحسابه الخاص، للحصول على أقصي ربحٍ ممكن. وقد حدَّدت دراسة: (Davidson,2008) العاملين عملًا حرًّا بأنَّهم: "الأشخاص الذين أسَّسوا وأداروا مشروعاتٍ صغيرةً باستخدام مبادئ القيادة، والإدارة القابلة للتطبيق من أجل تحقيق أهدافٍ شخصية، ومصالح ذاتية.

والعمل الحر "هو مشروعٌ اقتصادي خاص يُدرُّ دخلًا، ويقوم به خريج الجامعة، أومن يمتلك رأس مال، ويحدد بإرادته نوع المشروع، وأهدافه، ويديره بنفسه، وكذلك هو العمل الذي يقوم به الفرد لحسابه الخاص، ويستثمر جهوده فيه وماله، وقواه العقلية والبدنية من أجل الحصول علي دخلٍ يحسِّن وضعه، ويرفع به مستواه الاقتصادي، ويختار هذا العمل بحريةٍ تامة، ولا يتبع أي جهةٍ خارجيةٍ أخرى، أو يخضع لها. وتكون نوعية العمل، وتوثيقه، وحجمه يتناسب مع إمكانيات، وظروف وقدرات ذلك الفرد (جوهر، واخرون 2022).

والعمل الحر هو عملٌ اختياري يقع عبء مسؤولياته على صاحبه، وتعود إليه مخرجاته المادية والأدبية والمعنوية، ويتحدَّد حسب اهتمامات صاحبه، أو تفرضه عليه ظروف السوق؛ فقد يكون العمل الحر في المصنع، أو المعمل، أو

https://doi.org/10.20428/jss.v30i4.2643

المكتب، وقد يكون عملًا في مجالٍ واحد ، أوفي مجالات عديدة؛ كأن تكون هذه المجالات إنتاجية، أو خدمية، أو مهنية، أو ذهنية، وقد يعتمد هذا العمل على الاستقراء، أو الاستنباط أو التجريب، وفى العادة يكون عملًا تنافسيًّا يتأثر بعوامل السوق؛ مثل العرض والطلب، والإمكانات المتاحة (الخزاعلة 2018 ؛168)

متطلبات العمل الحر:

إنَّ العمل الحر في مجمله يتطلب رفع مستوى المهارة والمعرفة والدافعية لدى الشباب؛ ليصبح وسيلةً فاعلةً في عمليات التنمية والتطور في المجتمع، كما يستلزم مجموعة من المتطلبات تتلخص في التخطيط، والأداء، والمواد الخام، والتمويل، والآلات اللازمة، وإمكانية التسويق، وأخيرًا التكنولوجيا ، والقاعدة المعرفية اللازمة (الزير2021 ؛25).

أسباب الاهتمام بالعمل الحر:

بدأ الاعتناء بالعمل الحر منذ الأزمات الاقتصادية التي حدثت في منتصف ونهاية عقد السبعينيات من القرن الماضي باعتباره وسيلةً للإسهام في النمو الاقتصادي، وقد أسهمت عوامل عديدة في هذا التحوُّل نحو الاحتفاء بالعمل الحر؛ مثل:

- إقصاء العديد من موظفي الشركات، ودفعهم للتقاعد.
- إدراك أهمية المشروعات الصغيرة، والعمل الحر باعتباره مصدرًا مهمًا للوظائف.
- السياسات التي تهدف لتعزيز العمل الحر بين العاطلين في معظم الدول المتقدمة (الخزاعلة 2018 ؛169).

التشغيل الذاتي:

ويُقصد بالتشغيل الذاتي ذلك العمل الذي ينفَّذ من قبل الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص في إدارة مشاريعهم الاقتصادية الخاصة بهم، أو يعملون بصورةٍ مستقلة؛ في حرفة، أو تجارة، سواءً أكانوا يعملون بمفردهم أم بمساعدة بعض العاملين (المجلس الأعلى للسكان- الاردن 2015 ؛267) ويتوزع فرص التشغيل على مبادرات التشغيل الذاتية والفردية، والمشاريع الخاصة، وعلى القطاعين العام والخاص.

والتشغيل الذاتي: هو كسب الدخل دون أن يكون الشخص موظفًا، ويتقاضى أجرًا من شخصٍ آخر، وقد يشارك الأشخاص العاملون لحسابهم الخاص في مجموعةٍ متنوِّعةٍ من المهن؛ ولكنهم يتمتعون عمومًا بمهاراتٍ عاليةٍ في نوعٍ معينٍ من العمل، قد يكون الكُتَّاب، والحرفيون، والعاملون المستقلون، والتجار، والمستثمرون، والمحامون، ومندوبو المبيعات، ووكلاء التأمين جميعًا من العاملين لحسابهم الخاص؛ فالعمل الحر ليس مثل العمل التقليدي؛ لأنَّ الأفراد العاملين لحسابهم الخاص غير مرتبطين بصاحب عمل؛ ومن ثم فالعمل لحسابهم الخاص يمنحهم نوعًا من المرونة، ولكنه يأتي مع بعض التبعات الضريبية (المجلس الأعلى للسكان - الأردن 2015 ؛267).

ويرى(ج.شومبتر) أنَّ التشغيل الذاتي، أو التوظيف الذاتي إحدى الآليات الحديثة في المجتمعات.

الدراسات السابقة

- **دراسة (البراشدية والظفري 2023) بعنوان: "اتجاهات طلبة التعليم العالي بسلطنة عمان نحو ريادة الأعمال وتحدياتها والحلول المقترحة".** هدفت الدراسة إلى التعرُّف على اتجاهات طلبة التعليم العالي نحو ريادة الأعمال. وكذا معرفة أهم التحديات التي تواجه الشباب العمانيين في مجال ريادة الأعمال والحلول الممكنة. وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي؛ عبر استبانتين. وطبقت الدراسة على عينةٍ مكوَّنة من (1152) طالبًا وطالبة. ومن أهم نتائج الدراسة أنَّه توجد اتجاهات إيجابية مرتفعة نحو ريادة الأعمال لدى طلبة التعليم العالي في السلطنة، ولكن

لم تظهر فروقًا دالة إحصائيًا في اتجاهات طلبة التعليم العالي نحو ريادة الأعمال تعزى إلى المستوى الاقتصادي، والمعدل التراكمي للطالب. في حين ظهرت فروق دالة إحصائيًا بين الجنسين في الاتجاه نحو ريادة الأعمال تعزى لبُعدَي الإبداع والاستقلالية لصالح الإناث، وفي متغير المؤسسة التعليمية لصالح جامعة السلطان قابوس. كما أسفر التحليل الموضوعي للحلول التي اقترحها الطلبة عن سبعة حلولٍ رئيسة منها: التدريب، وسن القوانين المنظمة لقطاع ريادة الأعمال.

- دراسة (جاسم، وعبد الدائم 2022) بعنوان:" دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة الأعمال". هدف البحث إلى معرفة دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة الأعمال، وأيضًا إلى التعرُّف على مستوى توفر الخدمات التمويلية والخدمات الإدارية والاستشارات القانونية وخدمات البُنية التحتية، والخدمات التسويقية في حاضنة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وجرى اعتماد الاستبانة أداةً لجمع البيانات عبر مسح مجتمع الدراسة والمكوَّن من أصحاب المشاريع المحتضنين من قبل حاضنة الوزارة والبالغ عددهم (٥٣) مشاهدة، وقد توصَّل البحث إلى أن هناك ضعفًا في مستوى تقديم الخدمات التمويلية . وهذا عائد على افتقار الحاضنات للدعم المالي لمشاريعها، وأيضًا فشلها في إعداد ميزانيتها الذي قد يكون له الأثر في ذلك.
- دراسة (حميدة 2021)بعنوان: "آلية تخطيطية لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب الخريجين للعمل". هدفت الدراسة إلى الوقوف على مستوى ثقافة العمل الحر لدى الخريجين، وتحديد معوقاتها ومقوماتها لدى الشباب الخريجين، ومجالات العمل الحر التي يمكن أن يعمل بها الخريجون، وطبقت الدراسة على (80) مفردةً كعينة عبر استبانة وزِّعت على خريج كليات جامعة أسوان عام (2020) وما قبله، ومن نتائج الدراسة أنَّ مستوى العمل الحر لدى الشباب كان متوسطاً، وأنَّ معظم الخريجين لديهم فكرة وخلفية ثقافية عن العمل الحر وأهميته، وأنَّ مستوى مقومات تنمية ثقافة العمل الحر عند الخريجين مرتفعًا، وأنَّ مستوى معوقات تنمو ثقافة العمل الحر لدى الخريجين كان متوسطًا، كما أنَّ أغلب الخريجين لا يمتلكون الإمكانيات اللازمة لعمل مشروعٍ معين.
- دراسة(خليل، جوهري 2021) بعنوان: "دور التركيز الحر على رأس المال البشري في الحصول على فرص عمل حر عبر شبكة الإنترنت – دراسة تطبيقية على شركات العمل في فلسطين". هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المكونة لرأس المال البشري المؤثرة في التوظيف الحر عبر الإنترنت بالتطبيق على الشركات العاملة في مجال العمل الحر والحاضنات في قطاع غزة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد اعتمد الباحث على أسلوب المسح الشامل للمجتمع. بالاعتماد على الاستبانة والمقابلة المعمقة لجمع البيانات، وتكوَّن مجتمع الدراسة من(375) موظفًا من العامين بشركات العمل عن بُعد والحاضنات التكنولوجية العاملة في قطاع غزة، ومما توصَّلت إليه الدراسة أنَّه توجد علاقة ارتباطٍ إيجابيةٍ بين عوامل رأس المال البشري والحصول على فرص عمل حر عبر الإنترنت، كما أظهرت النتائج وجود أثرٍ إيجابي معنوي لعوامل رأس المال البشري في خلق فرص عمل حر عبر الإنترنت، أوصت الدراسة بضرورة قيام الجهات الحكومية بتبنِّي نموذج العمل الحرفي المناطق الفلسطينية باعتباره وسيلةً مثاليةً للحد من تفاقم مشكلة البطالة.
- دراسة(الزير2021) بعنوان: "اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل الحر دراسة مطبقة على طلاب كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية". هدفت الدراسة إلى التعرُّف على مستوى اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل الحر. كما هدفت الدراسة إلى التعرُّف على دور الجامعة في تنمية وتعزيز اتجاهات الطلبة نحو العمل الحر وتعزيزها. وتنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية معتمدة على

https://doi.org/10.20428/jss.v30i4.2643

منهج المسح الاجتماعي. وقد طبقت الدراسة على طلبة كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. جرى اختيار عينة بلغت (205) مفردة، واستخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات. ومن نتائج الدراسة وجود اتجاهٍ إيجابي مرتفع جداً في الجانب الوجداني، وكذلك في الجانب السلوك، ومتوسط في الجانب المعرفي. أما دور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر فقد حقق مستوى منخفضًا في ذلك، كما ظهر وجود علاقة ذات دلالةٍ إحصائيةٍ بين اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر ومستوى دخل الأسرة، ولا توجد علاقة ذات دلالةٍ إحصائيةٍ بالنسبة للتخصص الدراسي، ومستوى تعليم الوالدين، وعمل الوالد ، والمعدل التراكمي للطالب.

- دراسة (يوسف 2021) بعنوان :" اتجاهات الشباب الجامعي نحو ريادة الأعمال: دراسة ميدانية بكلية الزراعة جامعة دمنهور". هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات الشباب الجامعي نحو ريادة الأعمال، وقد شملت الدراسة جميع طلاب الفرقة النهائية بكلية الزراعة في جامعة دمنهور بجميع تخصصاتهم العلمية، وقد اختيرت عينة مكونة من (١٦٠) وزِّعت عليهم الاستبانة، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي، ومن أهم نتائج الدراسة وجود علاقةٍ معنويةٍ إيجابيةٍ بين كل من مستوى الطموح لدى الطلاب، ومستوى الانفتاح الجغرافي ومستوى الانفتاح الثقافي، وبين متغيرات الدراسة، كما توجد فروق معنوية بين الطلاب الحضريين والريفيين لصالح الطلاب الحضريين بالنسبة لمستوى الاتجاه نحو ريادة الأعمال. ومن أهم ما أوصت به الدراسة ضرورة تبنّى الجامعة إستراتيجية ريادة الأعمال لنشر وتنمية ثقافة جديدة لدى الشباب الجامعي تغير في أذهانهم ثقافة العمل النمطي.
- دراسة ليوويو(Liu and Yu 2021) بعنوان: "تقييم وعي رواد الأعمال المبتدئين من طلاب الجامعات نحو ريادة الأعمال الجماعية والابتكار من منظور علم النفس التربوي ". هدفت الدراسة إلى تحليل وعي رواد الأعمال المبتدئين من طلاب الجامعات تجاه ريادة الأعمال الجماعية والابتكار من منظور علم النفس التربوي. واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي. وذلك عبر استبانة وزعت على (423) طالبًا وطالبة، في ثلاث جامعات محلية. وكشفت النتائج عن أنَّ طلاب الجامعات المعاصرين لديهم وعي ضعيف بالابتكار وريادة الأعمال. واختتمت الدراسة بصياغة إستراتيجيةٍ لتعليم وتدريب الابتكار وريادة الأعمال مقترحة لأصحاب المصلحة الأساسيين في (الجامعات، والمجتمع، والحكومة).
- دراسة (البنيان، 2020) بعنوان: "توجه طلبة جامعة شقراء نحو الأعمال الريادية بين الرغبة والإمكانيات والتحديات: دراسة تطبيقية". هدفت الدراسة إلى التعرُّف على ميول طلبة جامعة شقراء نحو الأعمال الريادية، ومعرفة إمكاناتهم، والتحديات التي تواجههم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتوصَّلت الدراسة إلى أنَّ نسبة (88٪) من العينة يوافقون على الرغبة في إنشاء مشروعٍ ريادي خاص؛ بينما (78٪) من العينة لا يوافقون على البُعد الخاص بتوفر التمويل الكافي لإقامة مشروع خاص، وقد أوصت الدراسة بضرورة أن تتخذ جامعة شقراء إجراءاتٍ لتعميم ونشر ثقافة ريادية الاعمال، وتأسيس حاضنة أعمالٍ جامعية، تشرف على ريادة الأعمال في الجامعة، بالإضافة إلى ضرورة إدخال مساق ريادة الأعمال ضمن مقررات قسم إدارة الأعمال.
- دراسة (شعت,الفليت 2020)بعنوان: "دور التجارة الإلكترونية في تفعيل العمل الحر عبر الإنترنت من وجهة نظر الأكاديميين العاملين في قطاع غزة". هدفت الدراسة إلى التعرُّف على مجالات العمل الحر عبر الإنترنت وداخل المنصات، والتعرُّف على أهم التحديات التي تواجه التجارة الإلكترونية والعمل الحر عبر الإنترنت في قطاع غزة، وجرى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وجمع المعلومات عبر المقابلة واستبانة وزعت على (30) أكاديميًا يعملون في مجال العمل الحر على الإنترنت، ومما توصَّلت إليه الدراسة أنّ إعلانات الشركات عبر الإنترنت جاءت

أعلى نسبة في مصادر المعلومات التي تساعد في إنجاز قرار الشراء عبر الإنترنت، كما أنَّ المواقع الأجنبية هي الأكثر انتشارًا وزيارة عبر شبكات التجارة الإلكترونية والعمل الحر عبر الإنترنت، وأنَّ الأكاديميين الذين يعملون في مجال العمل الحر عبر الإنترنت يحققون أهدافهم المرجوة. ومما أوصت به الدراسة ضرورة نشر ثقافة التعامل مع التجارة الإلكترونية بين أفراد المجتمع عبر وضع برامج مكثفةٍ تستهدف كل من الجامعات والمؤسسات الحكومية وغير الخاصة، وزيادة الوعي عن طريق وسائل الإعلام بأهمية التجارة الإلكترونية ودورها الفعَّال في تفعيل العمل الحر عبر الإنترنت في قطاع غزة.

- دراسة (المركز الوطني للمعلومات 2020) بعنوان: "اتجاهات الشباب العماني نحو ريادة الأعمال وآليات تعزيزها". هدف الاستطلاع إلى التعرُّف على واقع ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب العماني، وكذلك تصورات الشباب حول ريادة الأعمال والوعي بها، والتعرُّف على أهم التحديات، وعلى أهم المقترحات لتعزيز اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال. وتكوَّن المجتمع من جميع الشباب المستهدف من أسر الضمان الاجتماعي، جرى اختيار عينة من (1372) فردًا، وزِّعت عليهم الاستبانة. وتوصَّلت الدراسة إلى أنَّ (60٪) من العينة يعتقدون بدرجةٍ متوسطة أنَّ دراستهم الجامعية تكسبهم المهارات اللازمة لريادة الأعمال، كما تبين أنَّ (17٪) يفضلون ريادة الأعمال فقط على الوظيفة، مقابل (82%) يفضلون الوظيفة. وقد توصَّلت الدراسة إلى أنَّه لا توجد اختلافات كبيرة في درجة موافقة أفراد العينة حول العبارات السبع التي تعكس مدى انتشار الوعي بثقافة ريادة الأعمال حسب الجنس، أو حسب الانتماء إلى أسر الضمان الاجتماعي، وكذلك درجة الموافقة عبارات التحديات المحتملة لريادة الأعمال، وكذلك مقترحاتهم لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.

التعليق على الدراسات السابقة

يبدو أنَّ كل الدراسات اعتمدت الاستبانة أداة، وبعضها اعتمد المقابلة لجمع البيانات، واستخدمت أغلب الدراسات المنهج الوصفي، لكن بالنسبة للعينة كانت أغلب الدراسات هم طلاب الجامعات في المستويات الدنيا منها في الجامعات، بعضٍ منهم من الخريجين، ومن ثم فقد تفرَّدت دراستنا بأنها تناولت خريجين الجامعات، مع أنَّ دراسة (يوسف) تناولت المستويات النهائية في الجامعة. فإنَّ وضعية التخرج تختلف عن وضعية المراحل النهائية، أما دراسة (محمد) فقد كانت العينة من أعضاء هيئة التدريس بالكليات.

ومع الاتفاق حول أهمية وجود اتجاهاتٍ إيجابيةٍ نحو الأعمال الريادية لدى الطلبة الجامعيين، إلا أنَّ تحليل الدراسات أظهرت نتائج متباينة حول هذا الجانب، ففي حين أظهرت بعض الدراسات عن اتجاهاتٍ إيجابيةٍ بدرجةٍ كبيرةٍ نحو العمل الريادي، وذلك مثل: دراسات (البراشدية والظفري)، و(يوسف)، بينما دراسة (المركز الوطني للمعلومات) أظهرت أنَّ مستوى الاتجاه كان متوسطًا، في حين بعض الدراسات أظهرت تدني مستوى الاتجاه نحو ريادة الأعمال، كدراسة (الزير)، و(Liu and Yu).

في جانب آخر، اقتصرت بعض الأبحاث على دراسة الثقافة الريادية وسبل تعزيزها، ولم تتناول الاتجاه نحو ريادة الأعمال، كدراسات (لبن، ونويصر) كما أنَّ بعض الدراسات لم تتناول سبل تعزيز الاتجاهات نحو ريادة الأعمال، مثل دراسات(البراشدية، والظفري)، و(عوض الله)، و(الزير)، و(يوسف)، ومع أنَّ الدراسات التي تناولت محور سبل تعزيز الاتجاه نحو ريادة الأعمال، كدراسات كلٍّ من (عوض الله)، و(مصطفى)، و(المركز الوطني للمعلومات)، فإنَّها قد اتفقت مع الدراسة الحالية من حيث إنَّ درجة هذا المحور كانت مرتفعة. ولذلك تبدو الحاجة ماسة إلى دراسة

https://doi.org/10.20428/jss.v30i4.2643

اتجاهات الطلبة نحو ريادة الأعمال، وسبل تعزيز الاتجاهات نحوها، للبناء على مثل هذه الدراسات في وضع برامج وخطط لتعزيز دور الجامعات في مجال ريادة الأعمال، والتوسع في نشر الثقافة الريادية وتبنّي الانشطة الريادية.

المنهجية وإجراءات الدراسة الميدانية

مصادر البيانات الأولية وأداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة الإلكترونية أداةً رئيسةً للحصول على البيانات الأولية للدراسة من العينة، بغرض تحقيق أهداف الدراسة التي تسعى للتعرُّف على اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا بتعز، وجامعة الجند للعلوم والتكنولوجيا نحو ريادة الأعمال، وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي.

اختبار كفاءة الاستبانة

- صدق أداة الدراسة الميدانية: استخدمت الدراسة نوعين من اختبارات الصدق، هما:
- صدق المحتوي "الصدق المنطقي": وقد تحقَّق الباحث من هذا النوع من الصدق بما يأتي:
-الاطلاع على الكتب والأدب النظري وتحليل الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت محاور الدراسة، وذلك للوصول إلى الأبعاد المختلفة، والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد المرتبطة بمشكلة الدراسة.
- الصدق الظاهري: وللتأكد من الصدق الظاهري للاستبانة عُرضت على محكم في اللغة العربية من أجل التحقق من الصياغة اللغوية لفقرات الاستبانة، كما عُرضت على (5) مُحكَّمين من ذوي الاختصاص والخبرة في الإدارة، وقد جرى الأخذ بملاحظات المحكمين، وتعديل فقرات الاستبانة، وإجراء ما يلزم من حذف وتعديل، وتكوَّنت الاستبانة بصورتها النهائية من (43) فقرة.
- ثبات الأداة (الصدق الداخلي) لاستخراج ثبات أداة الدراسة استخدم اختبار (كرونباخ ألفا)؛ وذلك لاستخراج الاتساق الداخلي على العينة الأصلية، كما في الجدول الآتي:

جدول (1) قيم ثبات وصدق مجالات الاستبانة بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)

محاور الاستبانة	عدد أسئلة المحور	معامل الثبات الفا Alpha	معامل الصدق (جذر الثبات)
المحور الأول: اتجاهات الخريجين نحو ريادة الأعمال	25	0.92	0.96
المحور الثاني: سبل تعزيز اتجاهات الخريجين نحو ريادة الأعمال	18	0.95	0.97
مجموع أسئلة الاستبانة	**43**	**0.93**	**0.96**

المصدر: إعداد الباحث استنادًا لنتائج التحليل الإحصائي

من الجدول(1) أعلاه يتبين أنَّ قيمة الثبات بطريقة "كرونباخ ألفا" للاستبانة ككل بلغت(0.93)، وكذلك قيم محاور الاستبانة الفرعية كبيرة أيضًا بين(091) و(0.04)، وهي قيم مرتفعة تدل على درجة ثباتٍ ممتازة لأغراض تطبيق الدراسة؛ ومن هنا تشير القيمة العالية لمعامل "ألفا" إلى التجانس بين المحاور، كما تشير إلى الاتساق الداخلي بين الفقرات، ولأهمية معامل الصدق الذاتي المتمثل في الحد الأعلى لمعامل صدق الاستبانة-وهو الجذر التربيعي لمعامل الثبات- فقد كانت قيم معامل الصدق الذاتي على مستوى الاستبانة ككل قيمته(0.96)، وعلى مستوى كل

محور جميعها كانت عالية أيضًا تتراوح بين (0.96 و0.97)، وتعدُّ هذه المستويات ممتازة، ويمكن الاعتماد على نتائج الأداة؛ مما يعني ارتفاع ثبات الاستبانة، والصدق المرتفع للفقرات، وعدم تناقضها مع نفسها، كما يعني أنَّ ارتباط محاور الاستبانة مع بعضها بعضًا الآخر قوية، وعليه، يمكن الاطمئنان لنتائج الاستبانة، والوثوق والاعتماد على نتائجها؛ وبذلك أصبحت الأداة في صورتها النهائية قابلةً للتوزيع.

المجتمع وعينة الدراسة وطرق جمع البيانات:

جدول (2) حجم المجتمع وتمثيل حجم العينة منه

الجامعة	المجتمع	العينة	نسبة التمثيل
فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا بتعز	50	48	%96
جامعة الجند للعلوم والتكنولوجيا	153	86	%56
المجموع	**203**	**134**	**%66**

المصدر: إعداد الباحث استنادًا لنتائج التحليل الاحصائي

من الجدول(2) أعلاه يتبين أنَّ المجتمع المستهدف هو جميع الخريجين للعام (2024/2023)، والبالغ عددهم (203)، في كلية العلوم الإدارية بتخصصاتها الخمسة المتمثلة في الإدارة، والمحاسبة والتمويل، وإدارة الأعمال الدولية، والاتصال التسويقي، ونظم المعلومات الإدارية في الجامعتين، وتمثلت العينة في جميع المتفاعلين والمجيبين إلكترونيًّا على الاستبانة، وعددهم (134)مفردة، ويمثلون نسبة (66٪) من المجتمع المستهدف؛ وهم الذين أجابوا عن الاستبانة، وتسلَّمت النتائج صحيحة وكاملة عبر الإيميل الخاص بتجميع النتائج، وهذه النسبة وفقًا لجداول "كريسي مروجان"، ووفقًا لمعادلات "روبرت ماسون" هي نسبة مقبولة كعينة من المجتمع.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

اختبار الفرضية الأولى لمعرفة اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا بتعز، وجامعة الجند للعلوم والتكنولوجيا نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر والتشغيل الذاتي.

أظهرت النتائج بأنَّ المتوسط الحسابي كان (175.21)، وبانحراف معياري (17.31)، وهي أعلى من المتوسط النظري للمقياس البالغ(129) درجة، ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطين جرى استخدام الاختبار(T-test لعينة واحدة)، وقد بلغت قيمةTالمحسوبة(30.91)، وهي أعلى من قيمةTالجدولية(1،646)عند مستوى دلالة(0.05)، وبدرجة حرية(133)، كما في الجدول(3) الآتي.

جدول (3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النظري الفرضي وقيمةT لمحسوبة والجدولية لأفراد العينة

عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي حسابيا	المتوسط النظري الفرضي	الانحراف المعياري	مستوى المعنوية المفترضة	درجة الحرية df	قيمة T test		نتيجة مستوى الدلالة Sig المحسوبة
						قيمة T المحسوبة	قيمة T الجدولية	
134	175.21	129	17.31	0.05	133	30.91	1.646	0.000

المصدر: إعداد الباحث استنادًا لنتائج التحليل الإحصائي

https://doi.org/10.20428/jss.v30i4.2643

تشير بيانات الجدول(3) أعلاه إلى أنَّ الفروق دالة إحصائيًا بين قيمة المتوسط الحسابي المحسوب لدرجات اتجاهات الخريجين (4.074)، وهي أكبر من قيمة المتوسط النظري الفرضي(129)، كما أنَّ متوسط الاتجاهات كانت إيجابية بدرجةٍ مرتفعة نحو ريادة الأعمال بالنسبة للطلبة خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين، كما أنَّ هناك فروقًا ذات دلالةٍ إحصائية؛ لأنَّ قيمة T المحسوبة (117.18)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.646)؛ وقد ظهر ذلك من مستوى المعنوية لها (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المفترضة (0.05)، وهذا يعني أنَّ هناك اتجاهات إيجابية مرتفعة نحو ريادة الأعمال من قبل الخريجين في الجامعتين. وهذا يؤيد ما افترضناه في فرضية البحث الأولى بأنَّه توجد اتجاهات إيجابية نحو ريادة الأعمال لدى الخريجين؛ لأنَّهم يكونون قد تزوَّدوا بالمعارف في مجال ريادة الأعمال، وهذا مما يعزِّز من اتجاهاتهم نحوها. وهذه النتيجة تتفق مع دراسات (أمين، ومحمد 2018)، و(البراشدية،والظفري 2023)

بالنسبة للفرضية الثانية: توجد استجابة مرتفعة لسبل تعزيز الاتجاه نحو ريادة الأعمال والعمل الحر، والتشغيل الذاتي لإيجاد دخلٍ مناسبٍ للخريجين.

ولاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث أسلوب التحليل الموضوعي لفقرات إجابات هذا المحور، وجرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب مقترحات سبل تعزيز الاتجاه نحو ريادة الأعمال، ثم رتبت درجة استجابة إجابات أفراد العينة على المحور، كما في الجدول الآتي:

جدول (4) سبل تعزيز اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال مرتبة بحسب المتوسط الحسابي

م	مقترحات وسبل تعزيز اتجاهات خريجي الجامعتين نحو ريادة الأعمال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
18	الاهتمام بالملصقات والمطبوعات التوعوية عن ريادة الأعمال.	4.44	0.582	1	مرتفعة جدًا
1	تطوير الأنشطة الطلابية عن ريادة الأعمال.	4.37	0.595	2	مرتفعة جدًا
5	الاهتمام بالتسويق والإعلان عن فعاليات ريادة الأعمال.	4.34	0.735	3	مرتفعة جدًا
7	توفير برامج تدريبية تعزز ثقة الطلبة بقدراتهم ومهاراتهم.	4.33	0.764	4	مرتفعة جدًا
17	إطلاق جوائز أفضل مبادرات ريادية.	4.33	0.723	5	مرتفعة جدًا
2	التحفيز المجتمعي للأنشطة الريادية.	4.31	0.738	6	مرتفعة جدًا
6	توفير برامج تدريبية لتعزيز روح المخاطرة.	4.30	0.672	7	مرتفعة جدًا
9	تضمين مقررات عن ريادة الأعمال.	4.30	0.766	8	مرتفعة جدًا
8	توفير برامج تدريبية تعزز الاتجاه نحو ريادة الأعمال.	4.29	0.647	9	مرتفعة جدًا
10	استحداث مقرر عن ريادة الأعمال.	4.29	0.734	10	مرتفعة جدًا
4	تواصل الجامعة مع المؤسسات المانحة والبنوك.	4.28	0.871	11	مرتفعة جدًا
13	إقامة لقاءات بين رواد الأعمال وبين الطلبة.	4.25	0.780	12	مرتفعة جدًا
15	إقامة ندوات ومؤتمرات وورش عمل عن ريادة الأعمال.	4.18	0.803	13	مرتفعة
11	تحفيز أعضاء هيئة التدريس لتناول ريادة الأعمال أثناء المحاضرات.	4.16	0.696	14	مرتفعة
14	إقامة مسابقات بحثية وثقافية عن ريادة الأعمال.	4.14	0.833	15	مرتفعة

3	الاهتمام بالتغطية الإعلامية الجامعية لفعاليات ومناشط ريادة الأعمال.	4.13	0.871	16	مرتفعة
16	الاهتمام بالملصقات والمطبوعات التوعوية عن ريادة الأعمال.	4.07	0.851	17	مرتفعة
12	تركيز تكليفات المقررات الدراسية على أنشطة تعزز من الاتجاه نحو ريادة الأعمال لدى الخريجين.	4.05	0.718	18	مرتفعة
		4.25	**0.743**		**مرتفعة جداً**

المصدر: إعداد الباحث استناداً لنتائج التحليل الإحصائي

في الجدول(4) أعلاه أسفر التحليل الموضوعي لمقترحات الخريجون بالإجابة عن فقرات المحور عن أنّ خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين لديهم استجابة مرتفعة لسبل تعزيز الاتجاهات نحو ريادة الأعمال "بدرجةٍ عالية جداً"؛ حيث كان متوسطها الحسابي العام (4.25)، وبانحراف معياري (0.743)؛ وهو متوسط حسابي بدرجة استجابة (مرتفعة جداً)؛ وقد يُعزى ذلك إلى أهمية التوعية بنشر ثقافة ريادة الأعمال في غرس الاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال، وكذلك التوسع في الأنشطة الريادية، حيث يتربع ترتيب العشر الفقرات الأولى على الحاجة لإكسابهم المعارف، والمهارات الريادية، والتدريب العملي، وكان متوسط استجابات الخريجين عالية جداً لهذا المحور، وقد ظهرت هذه الاستجابة المرتفعة من متوسط الإجابة عن (12) فقرة كان متوسطها الحسابي بدرجة: (مرتفعة جداً)، أما الفقرات الست الباقية؛ فقد كانت الاستجابة فيها بدرجة (مرتفعة)؛ وهذه الاستجابة المرتفعة تظهر حماس الخريجين في تبنّي مقترحات، وسبل تعزيز الريادة وتأييدها. وعند تحليل الآراء والإجابات على فقرات محور سبل تعزيز ثقافة ريادة الأعمال، يتضح لنا بأنّ المقترح رقم (18)، والذي ينص على "الاهتمام بالملصقات والمطبوعات التوعوية عن ريادة الأعمال يعزز من ريادة الأعمال"؛ قد جاء في الترتيب الأول بين مقترحات محور سبل تعزيز الريادة، بمتوسط حسابي عالٍ، وقدره(4.44)، وانحراف معياري (0.582)؛ أي بدرجة استجابة (مرتفعة جداً)، وأتى بعده أيضًا بدرجة استجابة (مرتفعة جداً) المقترح رقم (1) الذي ينص على أنّ "تطوير الأنشطة الطلابية يعزز الاتجاه نحو ريادة الأعمال لدى الطلاب والطالبات"، وهذا المقترح يؤكد على أهمية التوسّع في الأنشطة الطلابية المعزّزة للريادة في الجامعات. ولأهمية تسويق منتجات المبادرات الريادية أتى في الترتيب الثالث، وبدرجة استجابة (مرتفعة جداً) المقترح رقم (5) الذي ينص على أنّ "الاعتناء بالتسويق والإعلان عن فعاليات ريادة الأعمال داخل الجامعة وخارجها يعزّز، ويزيد من ثقافة ريادة الأعمال". بينما جاء بدرجة استجابة (مرتفعة) في المرتبة الأخيرة في قائمة مقترحات سبل تعزيز الاتجاه نحو ريادة الأعمال المقترح (12) الذي ينص على أنّ "تركيز تكليفات المقررات الدراسية على أنشطة تعزز من الاتجاه نحو ريادة الأعمال لدى الخريجين"؛ وهذا يتوافق مع دراسات عديدة؛ مثل دراسات (مصطفى(2021)، و(محمد 2020)، (لبن، ونويصر2022)، كما تتفق هذه النتيجة مع معطيات الواقع؛ لأهمية التوسع في غرس الاتجاهات، ومع معظم الأدبيات والدراسات في هذا الشأن، والتي توصي الجامعات، والجهات الرسمية بأن تقدّم حلولًا عملية، للقيام بدورها في سبيل غرس اتجاهات إيجابية، ومحفز لريادة الأعمال بين الشباب الجامعي ومن التحليل السابق نخلص إلى الإجابة عن الفرضية الثانية لهذه الدراسة: أنّ محور استجابات سبل تعزيز اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال، وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي، كان مستواه "بدرجةٍ عالية جداً".

بالنسبة للفرضية الثالثة: توجد فروق في دور الجامعتين في غرس اتجاهات إيجابية لدى الخريجين نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي.

https://doi.org/10.20428/jss.v30i4.2643

ولاختبار هذه الفرضية جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث، والبالغ عددهم (134) خريجًا وخريجة؛ منهم (48) في فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا بتعز، وكان متوسط درجات اتجاهات الخريجين فيها (3.98) بانحراف معياري (0.343). في حين بلغ عدد الخريجين في جامعة الجند للعلوم والتكنولوجيا (86)، وكان متوسط درجات اتجاهات الخريجين فيها (4.13) وبانحراف معياري (0.425)، ولاختبار دلالة الفروق بين متوسط اتجاهات الخريجين بكلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال وفقًا لمتغير الجامعة. ولأنَّه ثنائي؛ فقد استخدم الباحث الاختبار (T-test لعينتين مستقلتين)، وقد أظهرت النتائج وجود فروقٍ دالةٍ إحصائيًا بين دور الجامعتين في غرس اتجاهات إيجابية بين الخريجين نحو ريادة الأعمال، لأنَّ قيمة مستوى دلالة Sig لاختبارT المحسوبة(0.046) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة المفترضة(0.05)، كما في الجدول(5) الآتي:

جدول (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة T المحسوبة والجدولية لدرجات آراء العينة عن دور الجامعتين في غرس اتجاهات إيجابية لدى الخريجين نحو ريادة الأعمال

الجامعة	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار "ليفنز" F	اختبار "ليفنز" Sig.	اختبار T test قيمة T	اختبار T test نتيجة مستوى المعنوية Sig	النتيجة
فرع جامعة العلوم	48	3.98	0.343	1.726	.191	-2.011	0.046	الفروق دالة إحصائيًا بين دور الجامعتين
جامعة الجند	86	4.13	0.425					
مج/المتوسط العام	**134**	**4.055**	**0.384**					

المصدر: إعداد الباحث استنادًا لنتائج التحليل الإحصائي

في الجدول(5) السابق، وبالنظر إلى التحليل الإحصائي للمتوسط الحسابي لإجابات العينة نتوصل إلى أنَّ متوسط دور الجامعتين في غرس اتجاهات إيجابية لدى الخريجين نحو ريادة الأعمال، كانت بدرجة إيجابية مرتفعة نحو ريادة الأعمال بالنسبة للطلبة الخريجين بكلية العلوم الإدارية في الجامعتين بشكل عام؛ حيث بلغ المتوسط العام(4.055) درجة، وبانحراف معياري عام (0.384)، كما يُلحظ من اختبار Tأنَّ هناك فروقًا ذات دلالةٍ إحصائيةٍ بين دور الجامعتين؛ لكن هذه الفروق كانت لصالح جامعة الجند؛ حيث كان الدور أعلى منه لدى فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا، ويعزي الباحث هذه الفروق إلى أنَّ العينة في جامعة الجند كانت (86) وهي تقريبًا ضعف العينة (48) في فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا، كما أنَّ عدد التخصصات في جامعة الجند (5) تخصصات مقارنة بتخصصين اثنين في فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا. وهذا يؤيد ما افترضناه في الفرضية الثالثة من أنَّه توجد فروق في دور الجامعتين في غرس اتجاهات إيجابية لدى الخريجين نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي.

بالنسبة للفرضية الرابعة: توجد فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر والتشغيل الذاتي تعزى للمتغيرات الديموغرافية الماثلة في (الجنس، ودخل الأسرة، ومعدل الخريج، والتخصص).

جرى اختبار هذه الفرضية عبر استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الخريجين لعبارات إجابتهم عن الاستبانة، كما جرى استخدم (اختبارT-test لعينتين مستقلتين)؛ لاختبار الفروق لمتغير الجنس (ذكور- إناث) واختبار(تحليل التباين ANOFA F) لاختبار دلالة الفروق بالنسبة إلى بقية المتغيرات، وتوضح ذلك الجداول من (4) إلى (6) ذلك التحليل:

أولاً: متغير الجنس(ذكور-إناث): ولمعرفة درجة الفروق في مستويات اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال، وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي تبعًا لمتغير الجنس، فقد جرى حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، ويُلحظ أنَّ المتوسطين شبه متطابقين؛ حيث بلغ متوسط درجات اتجاهات الخريجين الذكور(4.05) درجة، وبانحراف معياري (0.415). في حين بلغ متوسط درجات اتجاهات الخريجات الإناث (4.11) درجة، وبانحراف معياري (0.385). ولاختبار دلالة الفروق بين متوسط اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال وفقًا لمتغير الجنس (ذكور- إناث)؛ ولأنَّه ثنائي جرى استخدام اختبار(test-T لعينتين مستقلتين)، والجدول (6) التالي يبن ذلك.

جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة T لعينتين المحسوبة والجدولية لدرجات اتجاهات خريجي فرع الجامعتين نحو ريادة الأعمال وفقًا لمتغير الجنس(ذكور-إناث)

جنس الخريج	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار"ليفنز" F	اختبار"ليفنز" Sig.	اختبارT test قيمة T	اختبارT test نتيجة مستوى المعنويةSig	النتيجة
ذكر	76	4.05	0.415	0.085	0.771	-.966-	**0.336**	الفروق غير دالة إحصائيًا بين الجنسين
أنثى	58	4.11	0.385					
مج/المتوسط العام	**134**	**4.08**	**0.400**					

المصدر: إعداد الباحث استنادًا لنتائج التحليل الإحصائي

من الجدول رقم (6) السابق نتوصل إلى أنَّ متوسط الاتجاهات بحسب الجنس ال (ذكور- إناث) كانت إيجابية (بدرجة مرتفعة) نحو ريادة الأعمال بالنسبة للخريجين بكلية العلوم الإدارية في الجامعتين؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي عمومًا (4.08)، وبانحراف معياري عام (0.400)، لكن يُلحظ أنَّ هناك شبه تطابقٍ في متوسط الاتجاهات بين الذكور والإناث؛ فقد كان الفارق طفيفًا بمقدار (0.06)، ويعود هذا الفارق لعوامل أخرى غير الجنس. كذلك تشير نتائج اختبارT إلى أنَّ الفروق غير دالةٍ إحصائيًا بين الجنسين ال(ذكور-إناث)؛ لأنَّ قيمة مستوى دلالة اختبارT المحسوبة (0.336) كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المفترضة للدراسة. ومن هنا، نتوصل إلى أنَّه لا توجد فروق دالة إحصائيًا بين اتجاهات الخريجين بكلية العلوم الإدارية في الجامعتين بحسب الجنس؛ مما يعني أنَّه ليس هناك فروق حقيقية بين اتجاهات الخريجين والخريجات نحو ريادة الأعمال. أي أنَّ الجنسين متساويين في الاتجاهات الإيجابية المرتفعة نحو ريادة الأعمال. وهذا يتعارض مع ما افترضناه في الجزئية الأولى من الفرضية الرابعة من أنَّه توجد فروق ذات دلالةٍ إحصائيةٍ في اتجاهات خريجي الجامعتين نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي تُعزى لمتغير الجنس. وهذه النتيجة تتعارض مع ودراسة (أمين، محمد 2018(التي كانت الفروق فيهما تميل لصالح الذكور،

https://doi.org/10.20428/jss.v30i4.2643

وفي دراسة (البراشدية والظفري 2023) كانت الفروق فيها تميل لصالح الإناث، أما في دراسة (يوسف 2021) فقد كانت الفروق تميل لصالح الطلاب الحضريين.

ثانيًا: المتغيرات (دخل الأسرة، ومعدل الخريج، والتخصص/ القسم) بالنسبة لمعرفة درجة الفروق في مستويات اتجاهات خريجي الجامعتين نحو ريادة الأعمال وفقًا لهذه المتغيرات، فبالإضافة إلى حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الخريجين لعبارات إجابتهم عن الاستبانة، جرى استخدم اختبار (ANOFA F)؛ لاختبار دلالة الفروق، والجداول:(7) -(12) الآتية تبين ذلك:

أ) متغير (دخل الأسرة):

بالنسبة لمعرفة درجة الفروق في مستويات اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال وفقاً لدخل الأسرة. فبيانات الجدول (7) تبين ذلك.

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل التباين الأحادي F لاتجاهات خريجي فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا وجامعة الجند نحو ريادة الأعمال تبعًا لمتغير (دخل الأسرة)

دخل الأسرة	العينة	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	اختبار تحليل التباين الأحادي ANOFA F				
				مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنويةSig
عالٍ	18	176.72	22.26	بين المجموعات	503.47	2	251.73	0.838	0.435
متوسط	95	174.04	15.94	داخل المجموعات	39336.68	131	300.28		
ضعيف	21	179.19	18.73	الكلي	39840.15	133			
عالٍ	3	162.67	2.89						

المصدر: إعداد الباحث استناداً لنتائج التحليل الإحصائي

من الجدول ال(7) السابق يُلحظ أنَّه لا توجد اختلاف بين المتوسطات الحسابية لاتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال تبعًا لمتغير(دخل الأسرة)؛ لأنَّ دلالة اختبار التحليل (ANOFA F) المحسوبة كانت عند مستوى معنوية Sig(0.435) ودرجات حرية (2) وهي أكبر مستوى دلالة (0.05) المفترضة، فإننا نقبل فرضية العدم؛ لأنَّ قاعدة القرار تنص على أنَّه إذا كان مستوى المعنوية أكبر من (5٪) نقبل الفرضية العدمية القائلة لا توجد اختلاف بين المتوسطات الحسابية لاتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال تبعًا لمتغير دخل الأسرة، ونرفض الفرضية البديلة. وهذا يدل على أنَّه لا توجد فروق ذات دلالةٍ إحصائيةٍ عند مستوى دلالة (0.05) المفترضة لاتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال تبعًا لمتغير دخل الأسرة. وهذا يتعارض مع ما افترضناه في الجزئية الثانية من الفرضية الرابعة من أنَّه توجد فروق ذات دلالةٍ إحصائيةٍ في اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي تعزى لمتغير (دخل الأسرة). وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (المركز الوطني للمعلومات 2020) لكنها تتعارض دراسة (البراشدية، والظفري)، ودراسة (الزير2021).

ب) تغير (معدل الخريج):

بالنسبة لمعرفة درجة الفروق في مستويات اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال وفقاً لهذا المتغير. فبيانات الجدول (8) تبين ذلك.

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل التباين الاحادي F لاتجاهات خريجي فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا وجامعة الجند للعوم والتكنولوجيا نحو ريادة الأعمال تبعًا لمتغير (معدل الخريج)

معدل الخريج	العينة	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	اختبار تحليل التباين الأحادي ANOFA F				
				مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية Sig
90 - أقل من 100(ممتاز)	39	183.41	18.749	بين المجموعات	5025.76	3	1675.26	6.26	0.001
من80-أقل من90(جيد جدًا)	46	175.54	16.879	داخل المجموعات	34814.36	130	267.80		
من65-أقل من80(جيد)	46	168.74	13.85	الكلي	39840.15	133			
من50-أقل من65(ضعيف)	3	162.67	2.89						

المصدر: إعداد الباحث استنادًا لنتائج التحليل الإحصائي

من الجدول (8) أعلاه تبين وجود اختلاف بين المتوسطات الحسابية لاتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال تبعًا لمتغير معدل؛ لأنَّ دلالة اختبار التحليل الأحادي(ANOVA F) المحسوبة كانت أصغر من (0.05) عند مستوى معنوية Sig(0.001) ودرجات حرية(3)، ومن ثم، فإننا نرفض فرضية العدم؛ لأنَّ قاعدة القرار تنص على أنَّه إذا كان مستوى المعنوية أصغر من (0.05) فإننا نرفض الفرضية العدمية، ونقبل الفرضية البديلة القائلة **بأنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لاتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال تبعًا لمتغير (معدل الخريج)** على مستوى المجالات، وعلى الدرجة الكلية لاتجاهات الخريجين نحو ريادة الأعمال. ولبيان دلالة الفروق الزوجية وكذلك لصالح أي معدل تميل. فقد جرى استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه، كما في الجدول (9) التالي.

جدول (9) المقارنات البعدية بطريقة شيفيه لاتجاهات خريجي فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا وجامعة الجند للعوم والتكنولوجيا نحو ريادة الأعمال تبعًا لمتغير (معدل الخريج)

معدل الخريج	معدل الخريج	فرق المتوسطات	مستوى المعنوية Sig
من90 إلى أقل من 100(ممتاز)	من80-أقل من90 (جيد جدًا)	7.86678	.126
	من65-أقل من80(جيد)	**14.67113***	**.000**
	من50-أقل من65(ضعيف)	20.74359	.154
من80إلى أقل من90(جيد جدًا)	90 - أقل من 100(ممتاز)	-7.86678-	.126
	من65-أقل من80(جيد)	6.80435	.196
	من50-أقل من65(ضعيف)	12.87681	.552
من65 إلى قل من80(جيد)	90 - أقل من 100(ممتاز)	**-14.67113-***	**.000**

https://doi.org/10.20428/jss.v30i4.2643

	من80-أقل من90(جيد جداً)	-6.80435-	.196
	من50-أقل من65(ضعيف)	6.07246	.925
من50 إلى أقل من65(ضعيف)	90 - أقل من 100(ممتاز)	-20.74359-	.154
	من80-أقل من90(جيد جداً)	-12.87681-	.552
	من65-أقل من80(جيد)	-6.07246-	.925

* متوسط الفرق كبير عند المستوى (0.05) ذات دلالة

المصدر: إعداد الباحث استنادا لنتائج التحليل الاحصائي

إحصائيًا، توجد فروق ذات دلالةٍ إحصائيةٍ بين المتغيرات تعود لصالح المتغير الأعلى قيمة والدال إحصائيًا. ومن هنا يتضح من الجدول (9) أعلاه وجود فروق دالةٍ إحصائيًا تعود لمتغير (معدل الخريج) وذلك لصالح المعدل الأعلى كما يلي: فالفروق بين معدل الخريج (الممتاز) والمعدل (جيد) جاءت لصالح المعدل الأعلى (الجيد)، والفرق بين معدل الخريج (الجيد) والمعدل (الممتاز) جاءت لصالح معدل الخريج الأعلى(الممتاز)؛ مما يعني أنَّ الاتجاه نحو العمل الريادي يزيد من الارتقاء في مستوى اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي. وهذا يعني أنَّ الخريجين ذوي المعدلات العالية لديهم اتجاهات إيجابية، وهذه الشريحة يعول عليها أن يكون لها دور في تنمية المجتمعات. وهذا يؤيد ما افترضناه في الجزئية الثالثة من الفرضية الرابعة من أنّه توجد فروق دالة إحصائيًا في اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي تعزى لمتغير (معدل الخريج) على مستوى المجالات، وعلى الدرجة الكلية لاتجاهات الخريجين نحو ريادة الأعمال، وهذه النتيجة تتوافق في وجود فروقٍ مع دراستي (البراشدية)، و(الزير2021).

ج) متغير (التخصص/القسم):

بالنسبة لمعرفة درجة الفروق في مستويات اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال وفقاً لهذا المتغير، والجدول (10) يبين ذلك.

جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل التباين الأحادي (ANOFA F)لاتجاهات خريجي الجامعتين نحو ريادة الأعمال تبعًا لمتغير(التخصص/القسم)

التخصص/القسم	العينة	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	اختبار تحليل التباين الأحادي ANOFA F					
				مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
إدارة الأعمال	37	177.62	14.59	بين المجموعات	14477.08	4	3619.27	18.41	0.000
إدارة أعمال دولية	8	179.50	6.80	داخل المجموعات	25363.07	129	196.61		
المحاسبة والتمويل	52	167.85	12.19	الكلي	39840.15	133			
الاتصال التسويقي والإعلان	15	201.60	14.53						
نظم معلومات إدارية	22	169	18.06						

المصدر: إعداد الباحث استنادًا لنتائج التحليل الإحصائي

يُبين الجدول(10) أعلاه وجود اختلاف بين المتوسطات الحسابية لاتجاهات كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال تبعًا لمتغير التخصص/القسم؛ ولأن دلالة اختبار (التحليل الأحادي F المحسوبة كانت أصغر من (0.05) عند مستوى المعنوية Sig(0.000) ودرجات حرية (4)، فإننا نرفض فرضية العدم، لأنَّ قاعدة القرار تنص على أنَّه إذا كان مستوى المعنوية أصغر من (0.05) فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة؛ **يوجد فروق ذات دلالةٍ إحصائيةٍ عند مستوى دلالة(0.05) لاتجاهات الخريجين نحو ريادة الأعمال تبعًا لمتغير التخصص/القسم على مستوى المجالات، وعلى الدرجة الكلية لاتجاهات الخريجين نحو ريادة الأعمال**، ولبيان دلالة الفروق الزوجية ولصالح أي تخصص تميل. فقد جرى استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه، كما في الجدول (11) التالي.

جدول (11) المقارنات البعدية بطريقة شيفيه لاتجاهات خريجي فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا وجامعة الجند للعوم والتكنولوجيا نحو ريادة الأعمال تبعًا لمتغير(التخصص/القسم)

التخصص/القسم	التخصص/القسم	فرق المتوسطات	مستوى الدلالة
إدارة الأعمال	إدارة أعمال دولية	-1.87838	.997
	المحاسبة	**9.77547***	**.013**
	الاتصال التسويقي	**-23.97838-***	**.000**
	نظم معلومات إدارية	8.62162	.157
ادارة اعمال دولية	إدارة الأعمال	1.87838	.997
	المحاسبة	11.65385	.191
	الاتصال التسويقي	**-22.10000-***	**.004**
	نظم معلومات إدارية	10.50000	.370
المحاسبة والتمويل	إدارة الأعمال	**-9.77547-***	**.013**
	إدارة أعمال دولية	-11.65385-	.191
	الاتصال التسويقي	**-33.75385-***	**.000**
	نظم معلومات إدارية	-1.15385-	.998
الاتصال التسويقي والاعلان	إدارة الأعمال	**23.97838***	**.000**
	إدارة أعمال دولية	**22.10000***	**.004**
	المحاسبة	**33.75385***	**.000**
	نظم معلومات إدارية	**32.60000***	**.000**
نظم معلومات ادارية	إدارة الأعمال	-8.62162-	.157
	إدارة أعمال دولية	-10.50000-	.370
	المحاسبة	1.15385	.998
	الاتصال التسويقي	**-32.60000-***	**.000**

* متوسط الفرق كبير عند المستوى (0.05) ، ذات دلالة.

المصدر: إعداد الباحث استنادًا لنتائج التحليل الإحصائي

https://doi.org/10.20428/jss.v30i4.2643

إحصائيًا، توجد فروق ذات دلالةٍ إحصائيةٍ بين المتغيرات تعود لصالح المتغير الأعلى قيمة والدال إحصائيًا، يتضح من الجدول (11) السابق أنَّه توجد فروق دالة إحصائيًا تعود لمتغير(التخصص/القسم)، لأنه أعلى قيمة ودالة إحصائيًا وذلك لصالح (التخصص/القسم) الأعلى كما يأتي: فالفروق بين تخصص/قسم (إدارة الأعمال) والتخصصي الأعلى ال(المحاسبة والتمويل، والاتصال التسويقي)؛ جاءت لصالح ال(المحاسبة والاتصال التسويقي). كذلك كانت الفروق بين تخصص/قسم (إدارة أعمال دولية) والتخصص أعلى (الاتصال التسويقي)؛ جاءت لصالح تخصص (الاتصال التسويقي). بينما كانت الفروق بين تخصص/قسم (المحاسبة والتمويل) والتخصصي الأعلى (إدارة الأعمال والاتصال التسويقي)؛ جاءت لصالح تخصصي (إدارة الأعمال، والاتصال التسويقي). وأخيرًا جاءت الفروق بين تخصص/قسم (نظم المعلومات الادارية) والتخصص الأعلى (الاتصال التسويقي)؛ جاءت لصالح تخصص (الاتصال التسويقي)؛ وهذا مما يعني أنَّ هناك اتجاهات ايجابية مرتفعة لدى خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي. وهذا يؤيد ما افترضناه في الجزئية الرابعة من الفرضية الرابعة من أنَّه توجد فروق ذات دلالةٍ إحصائيةٍ في اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي تعزى (لمتغيرالتخصص/القسم) على مستوى المجالات، وعلى الدرجة الكلية لاتجاهات الخريجين نحو ريادة الأعمال. وهذه النتيجة تتوافق في وجود الفروق مع دراسة (الزير2021)، ودراسة (فقيهي، والعبانة 2020).

النتائج:

1. توجد اتجاهات إيجابية بدرجةٍ مرتفعةٍ نحو ريادة الأعمال لدى خريجي كلية العلوم الإدارية في فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا بتعز، وجامعة الجند للعلوم والتكنولوجيا.
2. أنَّ خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين يؤيدون السبل والمقترحات لتعزيز الاتجاهات نحو ريادة الأعمال "بدرجةٍ عاليةٍ جدًا".
3. توجد فروق ذات دلالةٍ إحصائيةٍ بين دور الجامعتين في غرس اتجاهات إيجابية لدى الخريجين نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر والتشغيل الذاتي.
4. لا توجد فروق دالة إحصائيًا بين اتجاهات الخريجين بكلية العلوم الإدارية في الجامعتين بحسب متغير (الجنس ذكور-إناث)؛ وكذلك متغير (دخل الأسرة).
5. توجد فروق ذات دلالةٍ إحصائيةٍ في اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي تعزى لمتغير (معدل الخريج)، وكانت الفروق تميل لصالح معدل الخريج (الممتاز)، والمعدل (الجيد).
6. توجد فروق ذات دلالةٍ إحصائيةٍ في اتجاهات خريجي كلية العلوم الإدارية في الجامعتين نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي تعزى (لمتغير التخصص/القسم) وكانت الفروق تميل لصالح (المحاسبة والتمويل والاتصال التسويقي).

التوصيات:

- تنمية اتجاهات طلبة الجامعة نحو العمل الحر أثناء دراستهم بكلياتهم المختلفة وإعدادهم لسوق العمل بما يتفق واحتياجات المجتمع.
- ضرورة توجيه الشباب وحثهم في الدخول إلى عالم الريادة وتجريبه واختباره.
- ضرورة إدراج مناهج دراسيةٍ خاصةٍ بريادة الأعمال، وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي بحيث تدرس في كل تخصصات الجامعة وبما يُلائم مجالات عمل كل تخصص.

المقترحات:

- إجراء العديد من الدراسات على الطلاب والطالبات في جميع التخصصات في الجامعات حول اتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي؛ ليسهل توجيههم قبل تخرجهم لسوق العمل.
- إجراء دراساتٍ ميدانيةٍ عن اتجاهات طلاب التعليم قبل الجامعي نحو العمل الريادي، وممارسة العمل الحر، والتشغيل الذاتي.

https://doi.org/10.20428/jss.v30i4.2643

المراجع

أولاً: المراجع العربية

أبوالشعر، حنين تيسيرسليمان (2016)، *مدى توافر النية الريادية والعوامل المؤثرة فيها لدى طلبة الجامعات الحكومية في الأردن*، رسالة ماجستيرغير منشورة، جامعة اليرموك، المملكة الأردنية الهاشمية، جامعة اليرموك.

الأسمري، السيد مشبب (2013)، اتجاهات الشباب نحوالعمل الحر - دراسة تطبيقية في مدينة جدة، *مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية* 10(1):71–112.

البراشدية، حفيظة بنت سليمان، والظفري، سعيد بن سليمان (2023)، اتجاهات طلبة التعليم العالي بسلطنة عمان نحو ريادة الأعمال وتحدياتها والحلول المقترحة، *مجلة العلوم التربوية- كلية التربية، دارنشر جامعة قطر*21 (21):(31–59).

البنيان، محمد بن أحمد (2020)، توجه طلبة جامعة شقراء نحو الأعمال الريادية بين الرغبة والإمكانيات والتحديات: دراسة تطبيقية، *مجلة الألفية للعلوم الاقتصادية والإدارية* 1(3):(27–39).

الحالمي، راشد بن محمد ، العربي، هشام يوسف مصطفى (2016)، واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حايل واليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، *دراسات عربية في التربية وعلم النفس(ASEP)*(76).

الخزاعلة، محمد سلمان فياض (2018)، دور جامعة الزرقاء في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر، *دراسات العلوم التربوية* 45(4): (166–80).

الدغيشم، محمد بن عبد العزيز، ومحمد ، حسين السيد حسين (2014)، *مدخل مقترح لتفعيل مساهمة منشآت الأعمال في دعم صناعة ريادة الأعمال*، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال – نحوبيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الاوسط، الرياض 14-2014/9/16.

الرميدي، بسام سمير (2018)، تقييم مستوى معرفة طلاب كليات السياحة والفنادق بالجامعات المصرية حول ريادة الأعمال واتجاههم نحوها، *مجلة دراسات وأبحاث* 646. 034-032-000-10.35157/0578 :doi.

الزير، سعد بن راشد (2021)، اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل الحر- دراسة مطبقة على طلاب كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية 61*.

العتيبي، منصوربن نايف، وموسى، محمد فتحي علي (2015)، الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران، واتجاهاتهم نحوها دراسة ميدانية، *مجلة كلية التربية جامعة الأزهر 34* (162) جزء2.

العمراوي، عادل (2018)، التشغيل الذاتي للشباب المغربي: أية برامج للإدماج السوسيو-اقتصادي، *المجلة المغربية للفكرالمعاصر*(2).

الغامدي، عزيزة محمد علي (2021)، تفعيل الريادة الإستراتيجية في إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية - تصورمقترح، *مجلة كلية التربية (جامعة أسيوط)* 37(2).

الليل، كمال، والنجار، مروان توكل (2021)، مؤشرالنية الريادية الاجتماعية - دراسة على طلبة إدارة الأعمال في سلطنة عمان، *مجلة رماح- مركز البحث وتطويرالموارد البشرية،(رماح الأردن)* (55).

المجلس الأعلى للسكان- الأردن (2015)، *التقريرالثاني- نظرة حول التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.*

المركز الوطني للمعلومات (2020)، *اتجاهات الشباب العماني نحو ريادة الأعمال وآليات تعزيزها*، وزارة التنمية الاجتماعية-المديرية العامة للتخطيط والدراسات.

المقابلة، موزة بنت عبد الله، جوهر الجموسي، والمعمري، عوض بن علي (2021)، فاعلية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز اتجاهات طلاب مؤسسات التعليم العالي نحو ريادة الأعمال بسلطنة عمان، *مجلة كلية التربية (أسيوط) مجلد* 37(11).

أمين، سلوى أحمد ، ومحمد ، وبن ناصر (2018)، قياس اتجاه طلبة الجامعة نحو ريادة الأعمال، *مجلة كلية التربية الأساسية* 24 (102).

بدوي، أحمد زكي (1987)، *معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية*، 152.

جوهر، علي صالح، إيمان توفيق صيام، ورمان، هاني محمد (2022)، متطلبات نشر ثقافة العمل الحر بين طلاب كلية التربية جامعة دمياط -في ضوء التجارب العالمية المعاصرة، *مجلة كلية التربية بدمياط* 37 (80، الجزء3).

حميدة، وحمدان طاهرمحمد (2021). آليات تخطيطية لتنمية العمل الحر لدى الشباب الخريجين للعمل، *مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية*، 1(4)، 133-172.

ربيع، شيماء حسين (2020)، جهاز تنمية المشروعات ودورها في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدي الشباب، *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الفيوم* (19):(109–43).

شعت، محمد ، والفليت (2020). *دورالتجارة الإلكترونية في تفعيل العمل الحر عبر الإنترنت من وجهة نظر الأكاديميين العاملين في قطاع غزة*، المؤتمر الدولي الأول لتكنولوجيا المعلومات والأعمال ICITB2020. doi: /ssrn.3688046.

صندوق النقد العربي (2021)، *التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2021*، أبوظبي، دولة الإمارات العربية المتحدة.

عبدالباقي، ميساوي، وطارق، هزرشي (2019)، خصائص وسمات رواد الأعمال الجزائريين، دراسة ميدانية لعينة من رواد الأعمال بولاية الجلفة، *مجلة البشائر الاقتصادية* 5(2):(422–39).

علي، عبد الله قائد غالب، والاسيد، نبيل ناجي (2023)، واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز، *مجلة بحوث جامعة تعز* (35):(6–33).

https://doi.org/10.20428/jss.v30i4.2643

علية، محمد بشير (2019)، *القاموس الاقتصادي*، المؤسسة العربية للدراسات والنشر.

عليق، مبروكة محمود محمد (2020)، آليات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب، *مجلة الخدمة الاجتماعية- جامة حلوان 62* (8).

عوض الله، أسماء محمد (2022) ، متطلبات تنمية الوعي بريادة الأعمال بين طلاب كلية الزراعة بجامعة الإسكندرية، *مجلة التقدم في البحوث الزراعية*(JAAR) ،*27* (1)، 89-181.

فقيهي، يحيى علي، والعباينة عرين فائز (2022)، الاتجاه نحو ريادة الأعمال وعلاقته ببعض المتغيرات الاكاديمية لدى طالبات كلية العلوم الإدارية بجامعة نجران، *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية- الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة* (21، الجزء الأول). doi: 10.36046/2162-000-011-003.

لبن، هبة الله أنورعلي، ونويصر، سمرابراهيم محمد شلبي (2022)، اتجاه الشباب الجامعي الريفي نحو ثقافة ريادة الأعمال في محافظة الشرقية، *مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية* ،*13*(12).

محمود، باسنت فتحي (2021)، واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظرالطلبة: دراسة ميدانية، *مجلة البحث العلمى فى التربية*(22).

مشرف، شيرين عيد مرسي (2021)، دراسة تقويمية لواقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها من وجهة نظرطلابها، *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، *15*(2)؛(136–285).

مصطفى، جمال مصطفى محمد (2021)، ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وسبل تعزيزها من وجهة نظرهم، *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، *4*(1)؛(109–56).

مصطفى، جمال مصطفى محمد، والمنوفي، سعيد جابر (2021)، تصورمقترح لتعزيز دورالجامعات السعودية في نشرثقافة ريادة الأعمال بين طلبتها: دراسة ميدانية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، *مجلة العلوم التربوية* (24، الجزء الثانس).

يوسف، زينب صلاح محمود يوسف (2022)، دورجامعة المنوفية في نشرثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة وعلاقته بمهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر 2030، *مجلة بحوث التربية النوعية* ،(65)؛(879–981).

يوسف، ماجدة محمود أحمد (2021)، اتجاهات الشباب الجامعى نحو ريادة الأعمال: دراسة ميدانية بكلية الزراعة جامعة دمنهور، *مجلة الإسكندرية للتبادل العلمى 42*(1)، يناير-مارس؛(1–31).

ثانيًا: المراجع الإنجليزية

Amina ،Berreziga ،Ecole Sup ،and Meziane Amina. 2019. "La Culture Entrepreneuriale Chez Les Entrepreneurs Algériens." *Développement et Les Ressources Humains Recherches et Études Journal 06*.(2)

Davidson ،Wayne Rudolph. 2008. *Manufacturing African American Self-Employment in the Detroit Metropolitan Area*. A Case Study ،A Paper Pre- Sented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Management in Organizational Leadership ، University of Phoenix (January 2008).

Liu ،Mingji ،and Xingyang Yu. 2021. Assessing Awareness of College Student Startup Entrepreneurs Toward Mass Entrepreneurship and Innovation From the Perspective of Educational Psychology. *Frontiers in Psychology, 12*(August).

Majumdar ،Sudipa ،and Damodharan Varadarajan. 2013. Students' Attitude towards Entrepreneurship: Does Gender Matter in the UAE?. *Foresight 15*(4):278–93.

Yusof ،et al. 2017. Exploring the Cultural Determinants of Entrepreneurial Success: The Case of Malaysia. *International Journal of ADVANCED AND APPLIED SCIENCES, 4*(12):287–97.

https://doi.org/10.20428/jss.v30i4.2643